

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2020/2021**

**Diversidad de género en la empresa y la conciliación familiar y laboral**

**WORK TITLE:**

**Gender Diversity and Work-Life Balance**

**AUTORA:**

**ANA MEGÍAS SÁNCHEZ**

**DIRECTORA:**

**MARÍA DOLORES ODRIÓZOLA ZAMANILLO**

## ÍNDICE

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>3. DESARROLLO.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....</b>	<b>6</b>
3.1.1. Normativa en el marco nacional.....	6
3.1.2. Normativa en el marco europeo .....	7
3.1.3. Normativa en el marco internacional.....	8
<b>3.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL .....</b>	<b>9</b>
<b>3.3. LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL .....</b>	<b>12</b>
3.3.1. ¿Qué es la diversidad? .....	12
3.3.2. ¿Existe la diversidad de género?.....	12
3.3.3. Diversidad de género: Comparativa con la UE. ....	13
<b>3.4. PLANES DE IGUALDAD.....</b>	<b>14</b>
<b>3.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE .....</b>	<b>16</b>
<b>5. RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS EMPRESAS PERTENECIENTES AL SECTOR AGROALIMENTARIO QUE COMPRENDEN ENTRE 1000-5000 TRABADADORES Y EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA PLANTILLA. ....</b>	<b>22</b>
5.1. METODOLOGÍA Y MUESTRA .....	23
5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS .....	24
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>31</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## **1. RESUMEN**

Incrementar el grado de participación femenina en el ámbito laboral ha sido, y sigue siendo, un objetivo de desarrollo sostenible global en las últimas décadas. Este interés se ha visto acrecentado por la crisis sanitaria de la Covid-19 que ha puesto de manifiesto un aumento de la adopción de medidas de conciliación por parte de las empresas. Una de las barreras con la que se encuentran las mujeres en el mundo laboral es la conciliación familiar y laboral (CFL). Por ello, el propósito de este trabajo es analizar si en las empresas que tienen una mayor participación femenina existe un mayor número de medidas de CFL. Para responder a esta pregunta, se ha recogido información de empresas del sector agroalimentario en el periodo 2018-2020. La metodología usada en la investigación ha sido en análisis de contenidos, concretamente, el análisis de documentos publicados por las 18 empresas que componen la muestra.

Los resultados son bastante esclarecedores dado que muestran que en 2021 tan solo 38,9% de las empresas estudiadas han conseguido la obtención de una plantilla cuya representación por género se considera paritaria, y sólo un 22,2% adoptan más de la mitad de las medidas de conciliación más empleadas según las empresas pertenecientes a la Red DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa).

## **ABSTRACT**

Increasing the degree of female participation in the workplace has been a global sustainable development goal in recent decades. This interest has been increased by the Covid-19 health crisis, which has driven the adoption of work-life balance (WLB) measures by companies. One of the barriers that women face in the labour market is the work-life conflict (WLC). For this reason, the purpose of this work is to analyze whether there are a greater number of WLB measures in companies high rate of female employees. To answer this question, information has been collected from companies belonging to the agri-food sector in the 2018-2020 period. The methodology used in the research has been the content analysis, specifically, the analysis of documents published by the 18 companies that make up the sample.

The results are quite enlightening given that they show that in 2021, only 38.9% of the companies studied have obtained a gender-equal workplace, and only 22.2% of companies have adopted more than half of the most used WLB measures according to the companies belonging to the Spanish DIE Network (Distinctive Equality in the Company).

## 2. INTRODUCCIÓN

La diversidad de género en el ámbito de la empresa ha sufrido una constante evolución. La participación visible de la mujer en el mercado laboral se remonta al último tercio del siglo XX. Con el objeto de favorecer su crecimiento, los sucesivos gobiernos han ido proponiendo medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, además de un cambio en la mentalidad del colectivo masculino (Millán et al., 2015). Pese a esto, las mujeres tienen un enorme potencial que sigue sin aprovecharse debido a las importantes desigualdades existentes entre ambos sexos (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2018)

En esta investigación se pretende analizar la composición de las plantillas de una muestra de empresas del sector agroalimentario en términos de género, y las medidas de conciliación adoptadas por estas. El interés por conocer el estado de esta cuestión deriva de afirmaciones como esta:

*“Incluso en empleos altamente cualificados, las mujeres siguen siendo mayoría entre las personas con inferiores condiciones laborales y situaciones familiares más difíciles para llevar a cabo una conciliación entre la vida laboral, la familiar y la personal”* (Martínez Martín et al., 2011).

La adopción de medidas que favorezcan la conciliación en la empresa es fundamental para promover un aumento de la igualdad de oportunidades en las organizaciones (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016)

La conciliación laboral ha sido un tema que ha suscitado mucha controversia y se ha visto impulsada durante el año 2020. La crisis causada por la Covid-19 ha aumentado la necesidad de los trabajadores de conciliar su trabajo con su vida personal, especialmente para el cuidado de personas dependientes. De hecho, el propio Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 en su artículo 5 y 6 establece el “carácter preferente del trabajo a distancia”.

Debido a todo lo mencionado anteriormente, este trabajo tiene como finalidad visualizar la situación de la mujer en el año 2021 en la industria agroalimentaria.

### 3. DESARROLLO

#### 3.1. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En un momento en el que las reivindicaciones de la población femenina han adquirido una presencia destacable en el terreno jurídico resulta conveniente destacar cuáles son las contribuciones doctrinales tanto en España como en la Unión Europea (García y Ventura; 2021).

##### 3.1.1. Normativa en el marco nacional

La principal normativa que regula el aspecto de la igualdad entre hombres y mujeres es la Constitución Española de 1978 donde en su artículo 14 establece “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Además, es **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la que regula la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**. En su artículo 5 se hace constar la obligatoriedad de la existencia de una igualdad de trato, así como de oportunidades para poder acceder al mercado laboral, siendo esto la base para adoptar una igualdad en las condiciones de trabajo. Esta normativa también destaca entre sus objetivos la adopción de medidas de conciliación laboral y familiar, así como establecer mejoras en materia de permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada o excedencias

Esta ley se encarga de promover una mayor concienciación en materia de igualdad a través del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que tiene como finalidad mejorar la aplicación de la justicia en esta materia, así como la aplicación de derechos fundamentales; y la adopción de medidas orientadas a reducir al máximo cualquier tipo de discriminación que pueda seguir presente en nuestros días con el objetivo de llegar a una igualdad de género absoluta (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; 2014-2016; p. 9-10).

Según establece el Boletín de Igualdad en el Empleo (2020), dada la antigüedad de la Ley de Igualdad, en 2019 se promovió un Real Decreto ley de medidas

urgentes para garantizar una igualdad de trabajo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que propició ciertos cambios, entre ellos:

- Obligatoriedad de la elaboración y aplicación de planes de igualdad para empresas con 50 o más trabajadores
- Creación de registros de planes de igualdad de las empresas

Además, la creación de los planes de igualdad se ha visto fomentada con la ampliación de 2 reales decretos: **RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, y **RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

### **3.1.2. Normativa en el marco europeo**

A nivel de la Unión Europea, desde hace algo más de 50 años, éste organismo ha ido encaminado a lograr una igualdad entre hombres y mujeres. La primera medida que se adoptó a estos niveles fue a través del tratado de Roma (1957). La firma de tan reconocido tratado, trajo consigo la aprobación de distintas directivas para regular distintos aspectos en materia de igualdad, tales como: retribuciones laborales en condiciones de igualdad, régimen especial de protección a trabajadoras embarazadas, igualdad de trato en materia de seguridad social o conciliación de la vida familiar y profesional, entre muchas otras (Legislación en Materia de Igualdad de Género, 2007, p.3).

En la actualidad es de aplicación la “Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” determina que existe un proceso, aún lento, para alcanzar la plena igualdad entre ambos géneros y plantea objetivos estratégicos y planes de acción claves para los próximos años. Dicha estratégica determina que la desigualdad de género es un problema que afecta a la población mundial (Estrategia para la Igualdad de Género; 2020; p.19).

La Carta de los Derechos Fundamentales recoge en su capítulo 3 el reconocimiento a una igualdad entre ambos colectivos, así como, una igualdad de trato y no discriminación.

En el año 2007 se creó el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) que se encarga de llevar a cabo una estrecha colaboración con las organizaciones

europeas, así como los distintos países para promover y garantizar el cumplimiento de las medidas en materia de igualdad

### **3.1.3. Normativa en el marco internacional.**

En el ámbito internacional existe diversos agentes implicados en la lucha contra las discriminaciones por razón de género:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) reconoce en materia de igualdad que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, art.7).
- En el artículo 23 (DUDH) se reconoce el derecho al trabajo, el acceso al mismo en condiciones de igualdad, así como la equidad salarial (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).
- El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo determina cuales son las acciones que se van a llevar a cabo en materia de discriminación, ocupación y empleo (Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1968)
- En 2010 la Asamblea General de las naciones unidas creó ONU Mujeres, que se define como “la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”. La entidad se centra en cinco áreas prioritarias:
  - Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres;
  - Poner fin a la violencia contra las mujeres;
  - Implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad;
  - Mejorar el empoderamiento económico de las mujeres;
  - Hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.

(ONU Mujeres, 2010).



### **3.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL**

En los distintos ámbitos de la sociedad, los hombres y mujeres jugaron distintos papeles. El papel de la mujer estaba orientado a satisfacer las tendencias de la época: el cuidado familiar y del hogar (Ribas Bonet, 2004).

Con el final de la segunda guerra mundial, España no adoptó el nuevo horario del meridiano de Greenwich y siguió rigiéndose por el horario alemán, lo que derivó en un desfase horario que afectó a la vida socio laboral de los españoles en comparación con el resto de países (García, 2014).

A finales del siglo XIX eran muy pocas las mujeres que llevaban a cabo una actividad profesional, aunque la llegada de los conflictos bélicos posibilitó la aparición de la mujer en otros sectores como la construcción o fábricas de armamento, y extendiéndose a partir de 1960, hacia el ámbito de la administración (Buedo Martínez; 2015).

Estos acontecimientos propiciaron que en la década de los 90 se diera un incremento del porcentaje de mujeres en el mercado laboral que, a su vez, conllevó una reducción de la natalidad y supuso un gran impacto para el desarrollo de políticas más conciliadoras; durante los años de crecimiento económico se adoptaron iniciativas para evitar la discriminación y fomentar la igualdad entre ambos colectivos (Jiménez, 2015).

En 1993 se lanzó una propuesta de ley en la que se defendían la aparición de medidas de conciliación tanto para mujeres como para hombres, tales como la excedencia parental o familiar con derecho a la renta. La ideología de la época se centraba en alcanzar 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 de tiempo libre; la realidad es que la mujer no tenía tiempo libre porque tenía “otro trabajo” en el hogar (Cordoní, 1993). Con la aparición del término “conciliación” se pretendía evitar que la mujer realizara esa doble jornada. En la conferencia de Beijing de 1995 se concluyó que no se alcanzarían los adelantos en materia de igualdad hasta que las responsabilidades del hogar o del cuidado de los hijos no fueran compartidas tanto por el hombre como por la mujer (Alcañiz, 2007).

En 1999 con la Ley Ballester se introdujeron medidas para promover la conciliación familiar y laboral de los trabajadores, entre ellas:

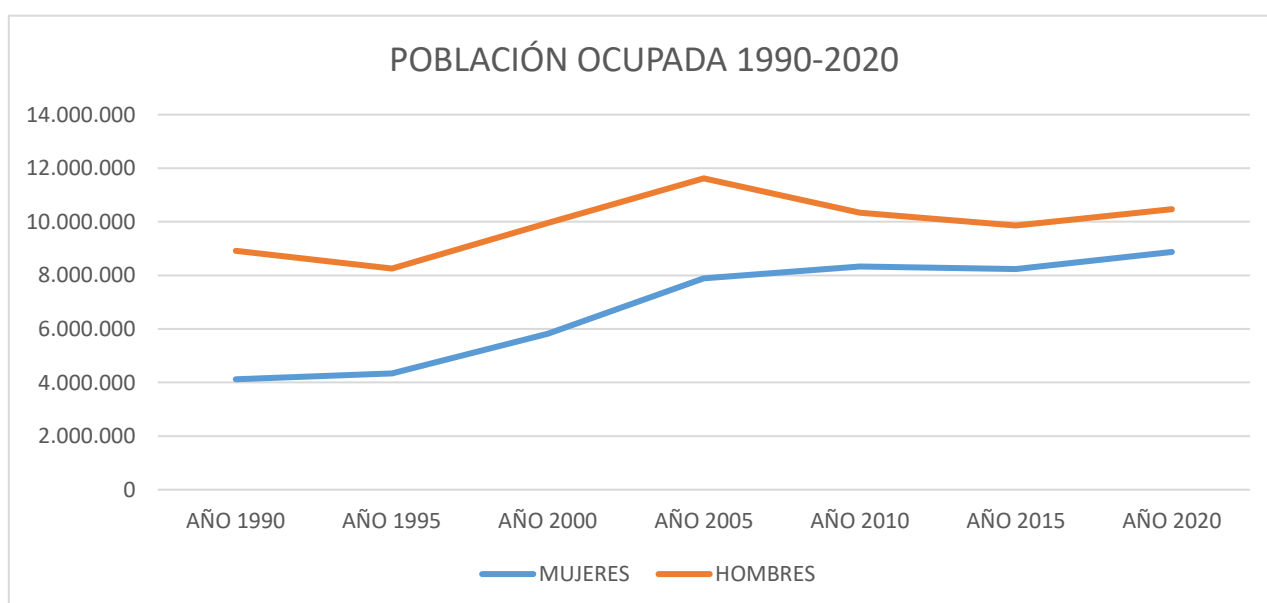
- Ampliación del derecho a la reducción de jornada y excedencias
- Acceso de los hombres al cuidado del hijo/a
- Permisos por adopción o acogimiento

La importancia de la misma radica en que fue la primera vez en la que se planteó la posibilidad de que los hombres pudieran compartir el cuidado de las personas dependientes. Aunque dicha normativa fue duramente criticada por ir dirigida exclusivamente a las personas trabajadoras (Alcañiz, M; 2007)

Entre los años 1990 y 2001 aumentó la escolarización de la población en edades comprendidas entre los 20 y los 29 años. Además, se dio un aumento en la actividad de todos los grupos de edad, aunque en el caso de las mujeres, se debía principalmente a 2 hechos: mujeres con niveles educativos más altos y un aumento en la actividad de las mujeres en edades comprendidas entre los 40 y 50 años debido a la finalización de la crianza de los hijos (Jiménez, Pimentel & Echeverría, 2010).

La entrada de la mujer al mercado laboral comenzó a ser imparable.

**Tabla1: Población ocupada entre 1990 y 2020**



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Consultado 21 de julio de 2021)**

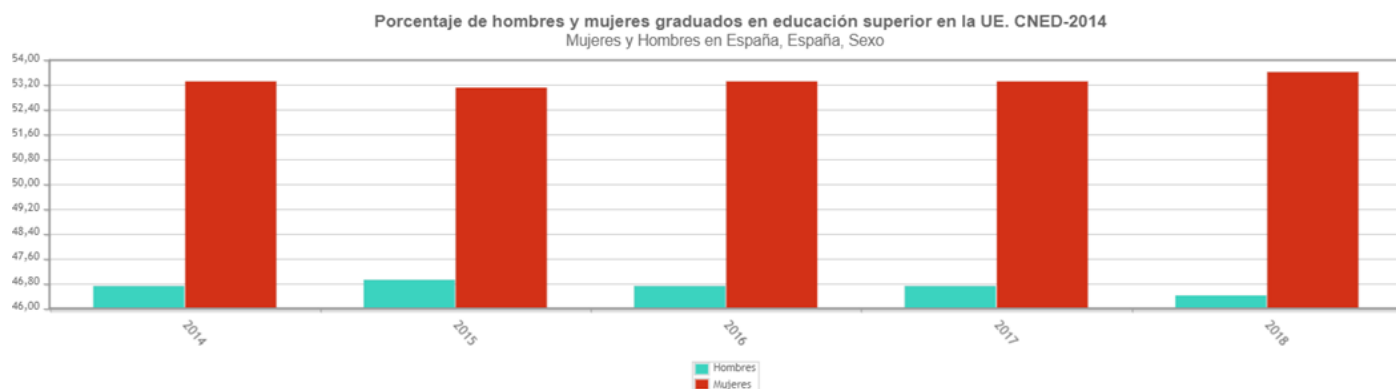
En el año 2020 se puede apreciar que la evolución de la empleabilidad de la mujer es una realidad. Pese a esto, es importante destacar como la población masculina sigue siendo superior en los datos de ocupación.

Otro de los fenómenos registrados a lo largo del tiempo en el papel de la población femenina han sido los cambios en materia de cualificación. La población española ha sufrido un gran aumento en los niveles de educación, lo cual ha permitido eliminar algunas de las barreras sociales existentes y se ha permitido una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral (Villar, 2010).

En la primera etapa del S. XX el número de mujeres con estudios secundarios y superiores se incrementa. En los años 80 serían mayoría en los estudios superiores. Por otro lado, la llegada del colectivo femenino a la universidad supuso una gran lucha y la superación de muchas barreras. En las primeras etapas, alcanzaban alrededor del 4% de la comunidad universitaria, pero fue entre los años 2006-2007 cuando alcanzaron cerca de un 55% en los estudios universitarios. (Del Amo, 2009).

En base a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los años 2014-2018 el porcentaje de hombres graduados en educación superior se fue reduciendo frente a un aumento sustancial del papel de la mujer en este ámbito. Esto se puede apreciar en el siguiente gráfico:

**Tabla 2: Porcentaje de hombres y mujeres graduados en estudios superiores (2014-2018)**



Fuente: Instituto nacional de estadística. Consultado 10 de mayo de 2021

### **3.3. LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**

#### **3.3.1. ¿Qué es la diversidad?**

Benito, *et al.* (2019) definen la diversidad de género como el proceso de inclusión de las mujeres en los grupos de dirección empresarial o consejos de administración. Consideran que la participación de la mujer en estas esferas conlleva la aportación de distintas visiones, mentalidades o creencias que suponen una modificación de la visión empresarial.

Según Barbera Heredia (2004) “la idea central del concepto de diversidad es el máximo aprovechamiento del potencial ofrecido por grupos heterogéneos”. Considera, además, que la adopción de políticas que favorezcan la diversidad puede promover una mejor imagen de la organización utilizándolas como un instrumento de marketing. Esta idea es amparada por la guía “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas” (2008) donde se establece que la integración de políticas de igualdad de género permite mejorar la imagen de la empresa y esto se traduce en beneficios para la misma.

La diversidad en las organizaciones se considera como un elemento que fomenta la innovación y la adecuación al panorama actual permitiendo que la empresa sea más productiva y sufra un crecimiento económico (Castaño Collado, *et al.*; 2009).

#### **3.3.2. ¿Existe la diversidad de género?**

El estudio llevado a cabo por Martínez, G. *et al.* (2020) determina que en España se sigue dando una infrarrepresentación femenina en los gobiernos corporativos de las empresas cotizadas y para ello desde los distintos países se han adoptado iniciativas para paliar la situación. Estas medidas han supuesto un aumento de la representación femenina en los consejos de administración de las empresas españolas, así como un aumento de la representación femenina en la alta dirección.

Martínez, *et al.* (2020) establecen como medida para fomentar la representación de la mujer en altos cargos como el consejo de administración de las empresas el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

Por su parte, la investigación realizada por la Cámara de Comercio (2012) en su estudio sobre la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial determina que en la totalidad de empresas del tejido productivo español los puestos directivos y técnicos son ocupados por mujeres en un 0.8%, para puestos directivos el 2.7%, para puestos de responsabilidad técnica un 36.1%, mientras que el 60.4% de empresas con puestos de responsabilidad se consideran organizaciones donde no existe la diversidad, siendo el sector femenino un colectivo infrarrepresentado.

En el informe lanzado por Eurostat en 2016 determina que de 7,3 millones de puestos de dirección, solo un 35% está ocupado por mujeres. Estos datos ponen de manifiesto la desigualdad de oportunidades con respecto a los hombres. Son las empresas las que tienen que iniciar un cambio para facilitar el acceso de la mujer a estos puestos. “Las responsabilidades que las mujeres asumen en el hogar pueden impedirles la movilización en la organización” y las medidas para combatir estas situaciones son la adopción de medidas de apoyo familiar y laboral: jornada laboral reducida, trabajo a tiempo parcial, adaptación de horario, apoyo económico o respetar los tiempos de descanso, entre otras. (Aceña y Villanueva; 2018).

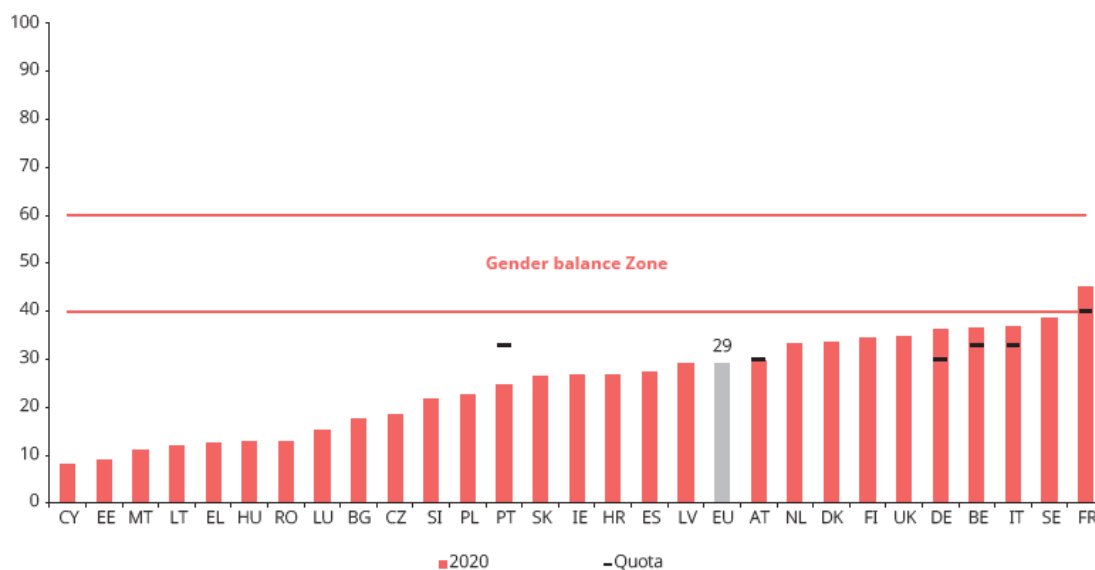
### **3.3.3. Diversidad de género: Comparativa con la UE.**

En el año 2020, el porcentaje de empresas de la UE en las que el sexo femenino tiene una mayor representación no alcanza el 30%. Algunos países como Alemania, Italia, Suecia o Finlandia, entre otros, se presentan con una ocupación del 40% (Prpic, 2020).

Los datos obtenidos entre el año 2019 y 2020 demuestran una mejora en materia de diversidad de género a nivel europeo con un incremento de 2 puntos, pasando de un 26% en 2019 a un 29% en 2020. En la actualidad, Francia es el único estado miembro que ha superado el umbral del 40%, aunque países como

Bélgica, Alemania, Italia o Dinamarca han aumentado sus cifras en 8 puntos en 2020. De estos datos se puede deducir que la presencia de las mujeres en altos cargos está aumentando, y desde la Unión Europea se invita a los estados con peores tasas a promover medidas para que exista una representación equilibrada en los altos cargos (European Institute for Gender Equality; 2020).

**Gráfico 1. Evolución de la igualdad de género en los países de la UE**



**Fuente: Gender Equality Index 2020**

En este gráfico se puede apreciar la situación en las que se encuentran los distintos países que componen la Unión Europea en el año 2020 desde la perspectiva de la igualdad de género. Por otro lado, cabe destacar el concepto de “Quota” que se ve reflejado en el gráfico con una señal de color negro. Este término ha sido introducido por la UE con la finalidad de reforzar el compromiso y la consecución de objetivos por parte de los países europeos en el ámbito de la igualdad de género. Su finalidad es establecer un indicador mínimo que se debe alcanzar en cada país. Estas cuotas no son obligatorias en todos los países (EIGE; 2016).

### 3.4. PLANES DE IGUALDAD

Para determinar cómo se encuentra el papel de la mujer en el mercado laboral, uno de los factores a tener en cuenta son los planes de igualdad. La ley orgánica

3/2007 definía en su Capítulo III: los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, el concepto de plan de igualdad, considerándolo como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Los planes de igualdad se llevan a cabo con el fin de adoptar en la negociación colectiva medidas que pudieran favorecer una igualdad de género en el ámbito de las empresas. Estas medidas están encaminadas a evitar discriminación entre hombres y mujeres (Grau, 2021).

A través del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se establecen nuevas medidas donde se habla de la obligatoriedad de adoptar un plan de igualdad para aquellas empresas de 50 o más trabajadores a partir del 1 de marzo de 2022. Además, esta norma conlleva no solo la obligación de negociar el plan de igualdad, sino también, negociar el diagnóstico de igualdad previo a la elaboración del plan (Ramo, M.J; 2020).

Según establece la propia LO 3/2007 en su artículo 46 “Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas”, los planes de igualdad contendrán aspectos sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, es conveniente destacar la importante relación que guardan los planes de igualdad con la CFL (Conciliación familiar y laboral)

El manual elaborado por la Fundación Mujeres sobre la elaboración de los planes de igualdad, establece que es el propio plan el que debe incorporar todas las medidas necesarias que se vayan a adoptar para alcanzar los objetivos de la empresa (Fundación Mujeres, 2020). Entre los objetivos se encuentran la regulación y ordenación del tiempo de trabajo donde se establecerán medidas en materia de conciliación. *“En el contenido de los Planes de igualdad sí que es posible encontrar regulaciones que pueden ayudar a la erradicación de la situación de desigualdad laboral entre sexo”* (Sierra, E; 2017).

### **3.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE**

La Real Academia Española define conciliar como el acto que hace referencia a “hacer compatibles dos o más cosas”. En este sentido, la conciliación familiar y laboral trataría de compatibilizar estos dos ámbitos de la vida de un trabajador, tratando de crear un equilibrio entre ambas esferas (Fernández, C; 2020). Por su parte Galvez (2005) considera la conciliación como una respuesta política a una situación de incompatibilidad entre la esfera laboral y familiar (Lizama;2021) determina que “conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”

Los cambios sufridos en estos últimos en materia de igualdad años obligan a las empresas a adoptar medidas que permitan a los trabajadores conciliar el trabajo y la familia (Moccia, 2011). Este autor, considera que la adopción de medidas de conciliación, no tiene que ser vista como una obligación legal por parte de la empresa, sino una oportunidad para proporcionar un mayor bienestar a los trabajadores.

Los beneficios que conlleva el adoptar medidas conciliadoras en el ámbito de la empresa pueden ser, entre otros:



- Calidad en la gestión de los recursos humanos: con una mejora del clima laboral, disminución de la conflictividad y un aumento en la satisfacción de los trabajadores
- Ahorra en gasto de personal: debido a una mayor retención del talento, estabilidad y fidelidad de los trabajadores.
- Mayor productividad y rendimiento económico derivado de un mayor compromiso, implicación, rendimiento y mejor prestación de servicios por parte de los empleados.
- Mejora en la imagen de la empresa

(Fundación Mujeres; 2010).

De forma institucional, y con ánimo de promover la igualdad, se forma una entidad, la Red DIE, donde las empresas comparten buenas prácticas y establecer propuestas. La Red DIE está formada por un grupo de 170 empresas que han obtenido el distintivo de igualdad en la empresa. El distintivo para las empresas en materia de igualdad al que se refiere el artículo 50 de la LO 3/2007.

Este distintivo se creó en 2010 y supone que aquellas empresas a las que se considera que son “excelentes” en materia de igualdad en la empresa pasarán a formar parte de la RED DIE. Entre otros aspectos, para poder acceder a la concesión del distintivo es necesario cumplir con los criterios de valoración y evaluación determinados en el artículo 7 de la Orden IGD/980/2020, de 16 de octubre, por la que se convoca la concesión del distintivo Igualdad en la Empresa; donde se tiene especialmente en cuenta la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.

El estudio elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades sobre “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE” que utiliza una muestra de 116 entidades, determina cuales son las políticas de conciliación y corresponsabilidad en estas organizaciones.

Para ello toman dos variables: el tamaño de la empresa, diferenciando entre pequeña (<50), mediana (50-250) y grande (>250). Y, por otro lado, el sector de actividad.

Las medidas identificadas en este colectivo de empresas se han dividido en 4 grupos:

**Grupo 1: Medidas de organización del tiempo de trabajo.** Van destinadas a ofrecer al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal

1. Horario flexible de entrada y/o salida
2. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.)
3. Jornada intensiva en los meses de verano
4. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición
5. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea)
6. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
7. Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida
8. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral
9. Vacaciones flexibles
10. Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja
11. Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)

**Grupo 2: Medidas de flexibilidad espacial.** Son medidas destinadas a ofrecer la posibilidad de llevar a cabo la actividad profesional en un lugar de trabajo distinto al lugar habitual.

- Trabajo a distancia
- Videoconferencias
- Formación online
- Movilidad geográfica

**Grupo 3: Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales.** Se trata de las ayudas extra-salariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o ticket guardería
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- Servicio de autocar o ayudas al transporte
- Seguro médico
- Seguro de vida/accidentes
- Plan de pensiones
- Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

**Grupo 4: Medidas relativas a mejoras de permisos legales.** Supone una ampliación de los permisos establecidos en la legislación.

- Ampliación del permiso de paternidad
- Ampliación del permiso de lactancia
- Ampliación del permiso de maternidad
- Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico personas dependientes, etc.)
- Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes.

Las conclusiones obtenidas tras el análisis de las mismas, determinaron que hay un predominio de aquellas medidas de flexibilidad de los tiempos de trabajo; destacando que un 71% de las empresas optaban por horarios de entrada y salida más flexibles, un 52,6% promovían jornadas intensivas durante la temporada de verano. Seguido de estas medidas, destacaban las de flexibilidad

espacial con un 62.9% de empresas. El tercer lugar lo ocupaban las medidas en materia de beneficios sociales y ayudas. Además, se hace especial referencia a las acciones que mejoran la legislación vigente puesto que fueron las menos implementadas, salvo la ampliación del permiso de paternidad que fue promovida por un 32.8%.

En el año 2021, uno de los aspectos a tener en cuenta es el impacto que ha tenido la Covid-19 en el mercado laboral y como ha afectado esto a las medidas en materia de conciliación en las empresas.

Para ello, el Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 establece distintas acciones:

- Aquellas personas que se vieran obligadas a permanecer en su domicilio por razones sanitarias, tendrán la consideración de IT por accidente laboral.
- Carácter preferente del teletrabajo a distancia
- Aquellos trabajadores que acrediten deberes de cuidado de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando sea consecuencia directa del Covid-19.

Por su parte, el Instituto de la Mujer elaboró a finales de 2020 un estudio a partir de una muestra del 45% de las empresas que componen la red DIE donde se analizan cuáles han sido las prácticas llevadas a cabo por estas empresas durante la pandemia.

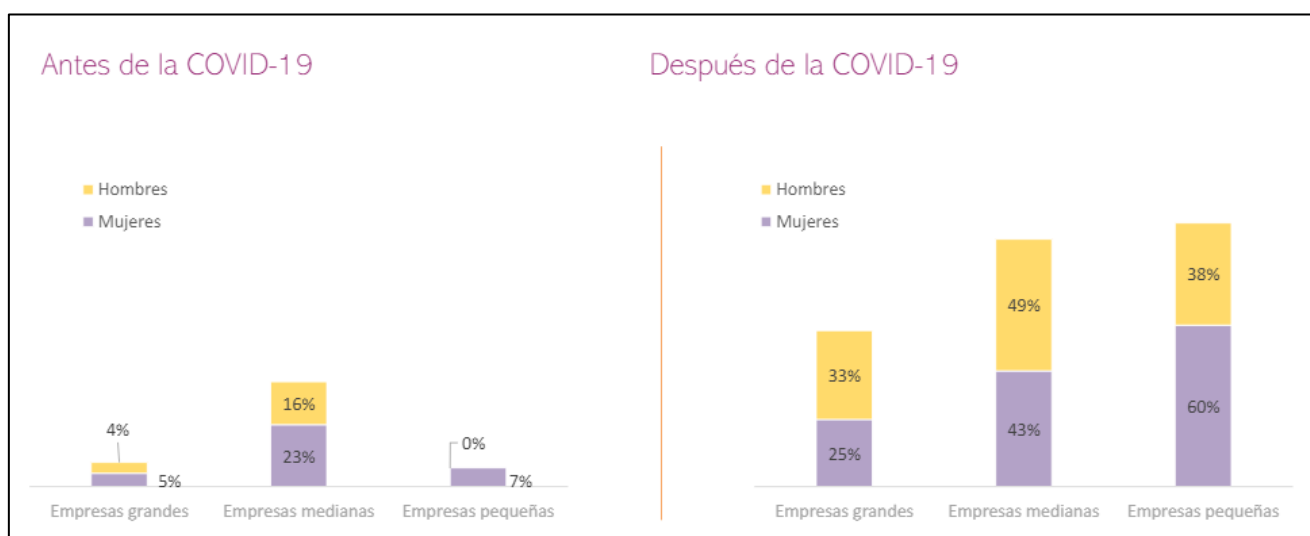
1. Medidas de flexibilidad del espacio: destacan especialmente el teletrabajo, reuniones por videoconferencia, trabajo desde un centro más cercano al domicilio o pago de alquiler de vivienda más cercana al puesto de trabajo.
2. Medidas de flexibilidad del tiempo como un horario más flexible, acortar el tiempo de comidas y terminar antes, reuniones y formaciones durante el horario laboral y jornadas intensivas para disfrutar de un mayor tiempo libre; protocolos de desconexión digital o bolsa de horas a disposición de la plantilla

3. Medidas relativas a los beneficios sociales entre las que destacan el pago o copago de diversos servicios, ayudas económicas, aportar material sanitario para reducir riesgos de contagios, seguros o planes de pensiones, pago o copago de recursos de conciliación para hijos, servicios de apoyo emocional, móviles de empresa...
4. Medidas relativas a permisos legales como excedencias, adaptación de la jornada en base al RD 6/2019, cesión del permiso de maternidad, permisos para asistir al médico, mudanzas, permisos de maternidad y paternidad, permisos de lactancia, reducción de jornada...

Entre las conclusiones alcanzadas por dicho estudio, se destaca:

- El teletrabajo ha sido una de las medidas más utilizadas por las empresas de la Red DIE pasando de tener una implantación de un 35% antes de la pandemia a un 68% posteriormente, y siendo especialmente utilizada por las mujeres:

**Gráfico 2: Evolución del teletrabajo antes y después de la Covid-19**



**Fuente: Instituto de la Mujer. Estudio sobre la conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la red DIE e impacto de la Covid-19 (2020).**

- Otra de las medidas a destacar ha sido el horario flexible. Antes de la Covid-19 el porcentaje de empresas que aplicaban esta medida estaba en torno a un 82%, después de la Covid-19 se sitúa en un 90%. Para el año 2020, según los datos aportados por dicho estudio, el 37% de las mujeres se beneficiaron de esta medida frente un 63% de hombres.

- En cuanto a los protocolos de desconexión digital, han sido una de las medidas que mayor implantación ha tenido durante la pandemia, aplicándose a un 27% de empresas de la red. En este caso, hay un 51% beneficiarias de esta medida frente un 49% de hombres.
- Los permisos no retribuidos también aumentaron durante la situación de la crisis sanitaria. El 59% de empresas implantaron este tipo de permisos, tal y como se afirma en dicho estudio.
- En materia de beneficios sociales aumentaron los servicios de apoyo emocional, la dotación de material sanitario y el pago de móvil de empresa.
- En el ámbito legal, el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad o permiso de lactancia se vieron reducidos frente al año 2019. Por otro lado, aumentó el número de mujeres que solicitaron una reducción de jornada, pasó de 1812 mujeres en 2019 a 1842 en 2020.

Lo mismo ocurrió con el número de mujeres que solicitaron una adaptación de jornada por motivos de conciliación, pasando de ser 570 para el año 2019 a 777 en 2020. Resulta destacable la diferencia frente a la población masculina, siendo tan solo 291 los que lo solicitaron antes de la covid-19 y 420 posteriormente.

Según la OIT en su informe sobre las perspectivas sociales y del empleo en el mundo: “la crisis amenaza con poner en peligro los avances en materia de igualdad de género, ya que las mujeres han sufrido muchas más pérdidas de empleo, a la vez que ha aumentado su tiempo de trabajo no remunerado... el empleo femenino se redujo en un 5 por ciento en 2020, frente a un 3,9 por ciento en el caso de los hombres”.

## **5. RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS EMPRESAS PERTENECIENTES AL SECTOR AGROALIMENTARIO QUE COMPRENDEN ENTRE 1000-5000 TRABADORES Y EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA PLANTILLA.**

## 5.1. METODOLOGÍA Y MUESTRA

En este epígrafe se pretende analizar para una muestra de 18 empresas, si existe una relación entre aquellas que emplean un mayor número de medidas de conciliación, y las que tienen un mayor porcentaje de mujeres.

Para ello, se utilizará como principal herramienta de búsqueda el sistema Sabi. Las empresas que se van a utilizar para este estudio serán:

1. Nestlé España SAU
2. Corporación Alimentaria Guissona
3. Campofrío Food Group S.A
4. Casa Tarradellas S.A
5. Industrias Cárnicas Lorient Piqueras
6. Danone S.A
7. Corporación Alimentaria Peñasanta S.A
8. Frigoríficos Costa Brava
9. Coop. Ourensanas S.C Galega
10. Europastry S.A
11. Bimbo Donuts Iberia S.A
12. Elaborados Cárnicos Medina
13. Frinsa del Noroeste S.A
14. Monbake Grupo Empresarial SAU
15. Frescos y Elaborados Delisano SAU
16. Pastificio Service SLU
17. Litera Meat S.L
18. General Mills San Adrian S.L

Los datos se han obtenido a partir de: convenios colectivos sectoriales, convenios colectivos propios, planes de igualdad, informes de gestión, informes de responsabilidad global, la responsabilidad social corporativa, informes anuales, informes de progreso y estrategias de sostenibilidad referentes al último año disponible (mayoritariamente del año 2020, excepto alguno de 2019 y 2021). La clasificación se ha realizado a través de 2 parámetros (1= SI SE APLICA) y (0= NO DISPONIBLE).

## 5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados de la investigación (Anexo 1) permiten contestar las siguientes preguntas:

- ¿Qué % de aplicación tiene cada medida?

La primera cuestión objeto de estudio es la determinación de aquellas medidas de conciliación que tienen una mayor aplicación en este colectivo de empresas.

La medida más aplicada es la flexibilidad horaria con un 85.33% de aplicación, seguida de la posibilidad de optar a unas vacaciones flexibles con un 77,78%. En tercer lugar, la adaptación de jornada, la aportación de material sanitario y los permisos retribuidos con un 61,11% de empresas que aplican estas medidas.

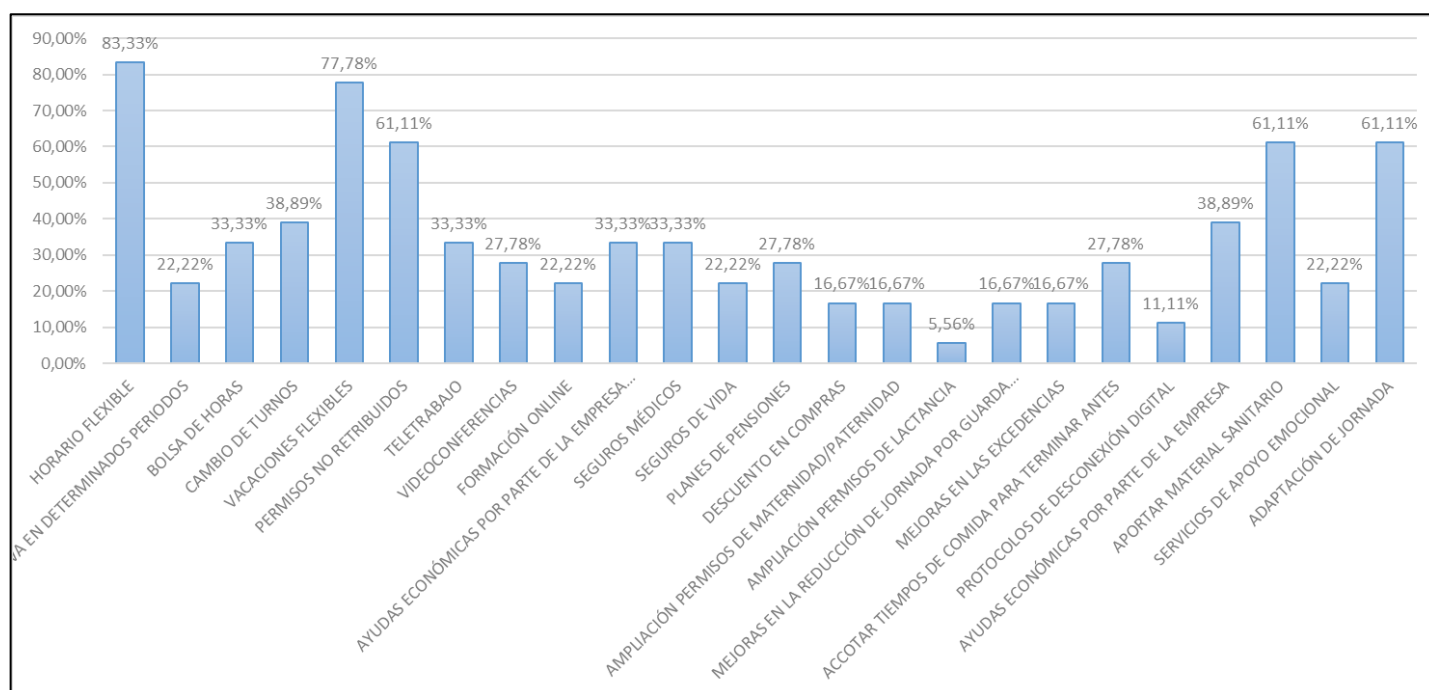
El cambio de turnos de trabajo y las ayudas económicas por parte de la empresa a los trabajadores se aplican en un 38.89% de la muestra. Las medidas de conciliación como bolsa de horas, el teletrabajo, las ayudas por parte de la empresa hacia los hijos de los trabajadores, así como, los seguros médicos son aplicables por un 33,33%.

El 27,78% de las empresas aplican la reducción de los tiempos de comidas para salir antes, cuentan con planes de pensiones y optan por la realización de videoconferencias. El 22,22% de las empresas de la muestra optan por la jornada intensiva en determinados periodos, la formación online, los seguros de vida y los servicios de apoyo emocional.

Entre las medidas que menos se aplican, con un porcentaje del 16,68% se encuentran: los descuentos en compras, la ampliación de los permisos de maternidad / paternidad, las mejoras en la reducción de jornada por guarda legal y las mejoras en las excedencias. Por su parte, los protocolos de desconexión digital solo se aplican en un 11,11% de empresas. Y la medida de conciliación menos aplicada es la ampliación de los permisos de lactancia con una aplicación de un 5,56%.



**Gráfico 3. Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación**

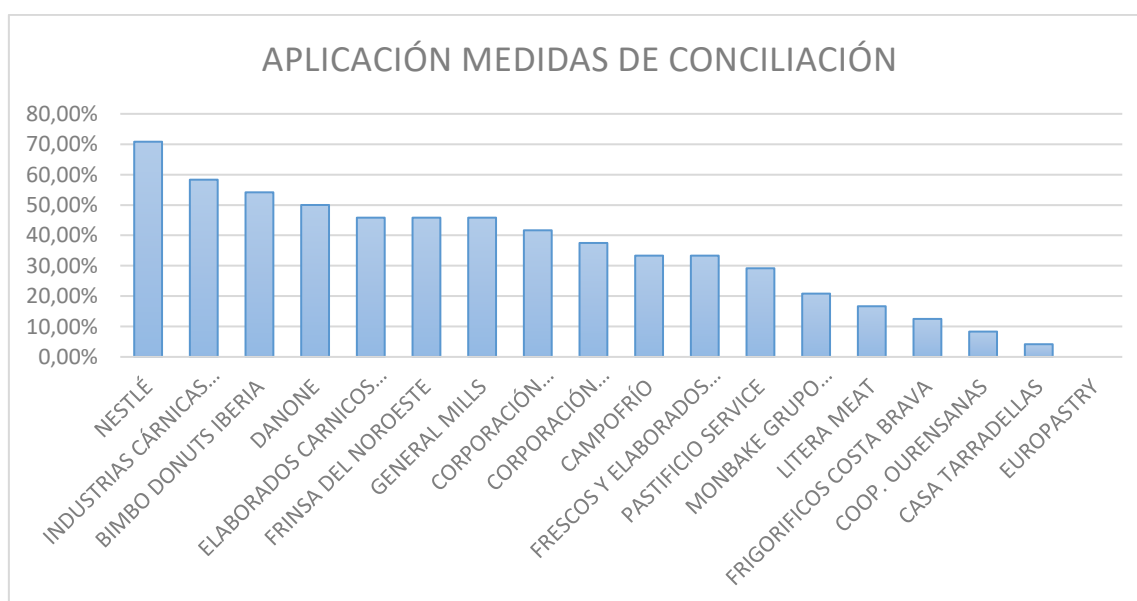


**Fuente:** Elaboración propias a través de los datos obtenidos en la investigación

- ¿Qué empresas tienen mayor porcentaje de aplicación de medidas de conciliación?

La segunda cuestión objeto de estudio es determinar qué empresas tienen mayor porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación de los 4 grupos expresados en el apartado 3.5.

**Tabla 3: Aplicación de medidas de conciliación en la empresa**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Tras el análisis anterior, es uno de los objetivos de este estudio determinar si las empresas que tienen un mayor porcentaje de aplicación de medidas de conciliación laboral y familiar, tienen un porcentaje de mujeres superior al de los hombres en su plantilla, o bien, si este porcentaje se acerca a la igualdad de género.

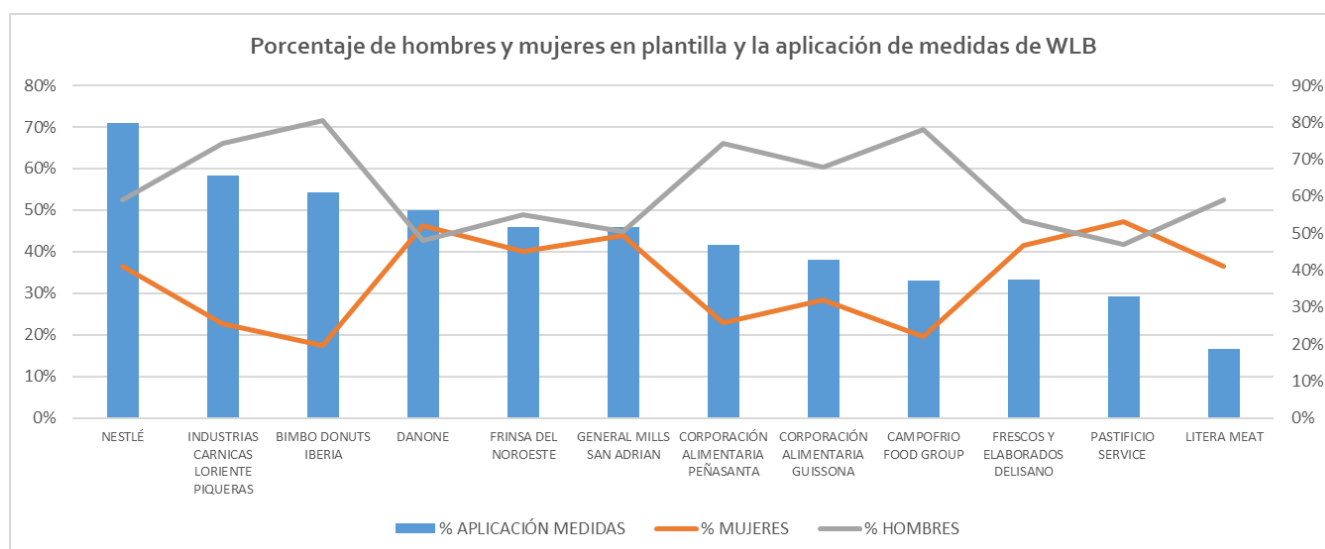
Según el estudio realizado:

**Tabla 4. Relación de aplicación de medidas y porcentaje de trabajadores**

EMPRESAS AGRO-ALIMENTARIAS	% APLICACIÓN MEDIDAS	% MUJERES	% HOMBRES
NESTLÉ	71%	41%	59%
CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA	38%	32%	68%
CAMPOFRIO FOOD GROUP	33%	22%	78%
CASA TARRADELLAS	4,17%	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE
INDUSTRIAS CARNICAS LORIENTE PIQUERAS	58,33%	25,60%	74,42%
DANONE	50,00%	52,00%	48,00%
CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA	41,67%	25,70%	74,30%
FRIGORIFICOS COSTA BRAVA	12,50%	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE
COOP. OURENSANAS	8,33%	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE
EUROPASTRY	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE
BIMBO DONUTS IBERIA	54,17%	19,63%	80,37%
ELABORADOS CARNICOS MEDINA	45,83%	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE
FRINSA DEL NOROESTE	45,83%	45%	55%
MOMBAKE GRUPO EMPRESARIAL	20,83%	NO DISPONIBLE	NO DISPONIBLE
FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO	33,33%	46,61%	53,38%
PASTIFICIO SERVICE	29,17%	53,07%	46,93%
LITERA MEAT	16,67%	41%	59%
GENERAL MILLS SAN ADRIAN	45,83%	49,50%	50,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de cada empresa

**Gráfico 4. Porcentaje de hombres y mujeres en plantilla y la aplicación de medidas WLB**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de cada empresa

Los datos proporcionados en el gráfico (Gráfico 4), resumen cuál es el porcentaje de aplicación de las medidas de CFL, así como, el porcentaje de mujeres y hombres en cada empresa. Aunque se puede apreciar como en algunas de las empresas de la muestra se alcanzan niveles de representación por género paritarios, en la mayoría de casos el porcentaje de hombres sigue siendo superior al de mujeres. Estos datos nos indicarían que, aunque hay empresas con altos porcentajes de aplicación de medidas de CFL, el % del colectivo masculino es mayor, y, por lo tanto, se podría afirmar que no existe una relación positiva entre el porcentaje de mujeres y el grado de aplicación de medidas de CFL.

## **6. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA. -**

En primer lugar, en base a los datos obtenidos en la muestra objeto de estudio, se podrá determinar que no existe relación entre aquellas empresas que presentan un mayor porcentaje de aplicación de medidas de conciliación y aquellas con un mayor o igual porcentaje de mujeres, de hecho, el % de hombres es superior en la gran mayoría de la muestra.

Por tanto, las razones que explican esta tendencia, pueden ser variadas. Autores como Abril Morales *et al.* (2020) en su estudio concluyen que “aunque sean empresas masculinizadas, y en algunas exista segregación de género en ocupaciones técnicas y de responsabilidad, se promueve y se tiene una visión igualitaria de las relaciones de género. No se obstaculiza la conciliación y se comprende que los hombres se comprometan con los cuidados”. El estudio llevado a cabo por Pérez, M *et al.* (2017) determina que las medidas de conciliación pueden verse como un instrumento de dirección relevante que tiene como finalidad aumentar el interés por el trabajo y el incremento del bienestar personal de los trabajadores. En cambio, De Sivatte, I., y Guadamillas, F. (2014) afirman que “aunque la organización ofrezca ciertas medidas de conciliación, es necesario que su cultura trabajo-familia sea favorable hacia las mismas para que el trabajador se sienta libre de usarlas”.

En resumen, estos autores consideran que el mayor o menor uso de las medidas está vinculado, entre otras variables, a la cultura empresarial, a la importancia que se tenga por el bienestar de los trabajadores y al compromiso con una igualdad entre hombres y mujeres en relación con los cuidados.

Pese a existir empresas que tienen un gran porcentaje de medidas, solo serán algunas empresas con un porcentaje superior o cercano al 50% las que presentan una mayor igualdad entre hombres y mujeres en su plantilla.

Tan solo en 2 de las empresas de la muestra, Pastificio Service SLU y Danone S.A, el porcentaje de mujeres en la plantilla es superior al colectivo masculino. Sin embargo, es importante destacar el hecho de que en ambas empresas la aplicación de las medidas de conciliación no supera el 50%. Un caso destacable será el de Nestlé España S.A, considerándola como la empresa que presenta una mayor aplicación de medidas de conciliación presentando una plantilla formada por un 41,16% de mujeres por lo que se consideraría una proporción equilibrada en base a los estándares a los que se refiere la Ley 3/2007.

Otras, en cambio, pese a adoptar este tipo de medidas se mantienen con porcentajes del colectivo femenino en su plantilla aún muy bajo. Una de las razones que pueden explicar este fenómeno es que la idea de estas organizaciones sea atraer a un mayor porcentaje de mujeres. La Fundación Mujeres et al. (2015) en su guía “Claves y Recomendaciones para la promoción de la inserción socio laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad” amparan esta idea estableciendo que es fundamental establecer un plan viable y realista para la conciliación de la vida familiar y laboral cuando se intervenga con mujeres. La forma de reducir las desigualdades en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres debe llevarse a cabo a través de políticas activas de empleo (PAE) entre las que se tengan en cuenta cuestiones determinantes como son la adopción de medidas de conciliación o la eliminación de la brecha salarial (Sáez; 2017).

## SEGUNDA. -

Es importante destacar que, a lo largo de la investigación, uno de los mayores inconvenientes que se han encontrado, ha sido la falta de información por parte

de las empresas, esto a su vez, puede provocar que los índices obtenidos no muestren la situación real que se vive en aquellas.

Asimismo, considero que este estudio puede ayudar a reflejar cuáles son los índices obtenidos para aquellas empresas que no presentan una disponibilidad de información, y ayudar así, a mejorar la comunicación, información y disponibilidad de la misma, o bien tomar medidas al respecto. Esto a su vez puede suponer una mejora de la imagen que muestra la empresa en relación con la perspectiva de género.

La gran parte de los datos obtenidos no reflejan cómo es la situación real de las empresas para el año 2021 teniendo en cuenta la inclusión de la Covid-19 en el marco empresarial. Por tanto, podría derivarse en una nueva oportunidad para llevar a cabo nuevas líneas de investigación en relación con la aplicación de las medidas conciliadoras en la empresa en el marco de la actual crisis sanitaria, una vez, las organizaciones hayan presentado los informes anuales o los informes de responsabilidad social corporativa donde puedan mostrar si sus medidas se han visto modificadas a causa de la crisis sanitaria.

### TERCERA. -

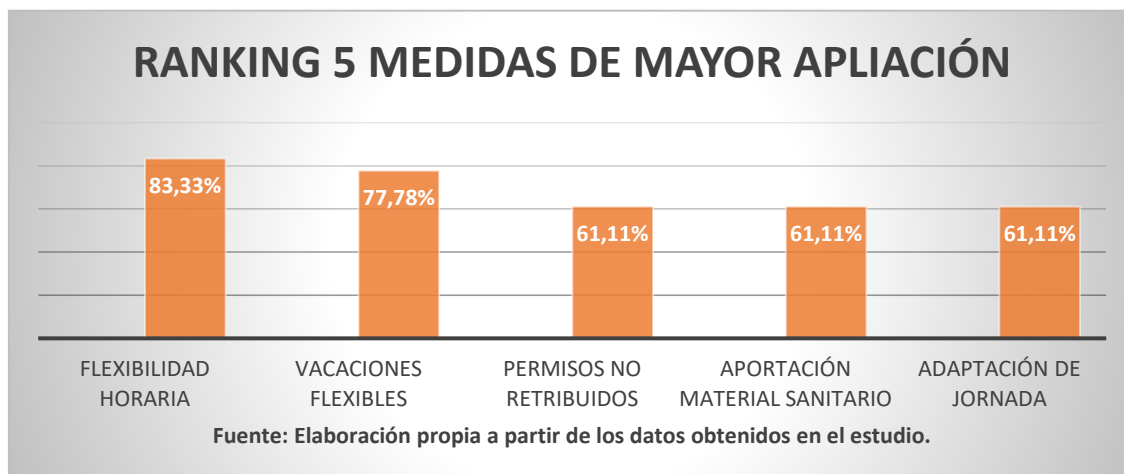
La falta de adopción de medidas de conciliación de la mayor parte de la muestra que ha sido objeto de estudio, puede derivarse de una creencia errónea basada en que la adopción de este tipo de medidas supone un incremento de los costes para la empresa o una pérdida de horas que finalmente no se recuperan; cuando realmente una correcta aplicación de estas medidas dejará ver la preocupación de la empresa no solo por una buena realización del trabajo, sino por los vínculos familiares del trabajador.

Un trabajador que opte por el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar tendrá un mayor beneficio puesto que, según establece (Moccia; 2011) será un trabajador más motivado, con menos estrés y ansiedad, y se encontrará a gusto en la empresa. (Ronda, L; 2019) determina que “es mucho más probable que aquellos empleados que concilian de manera satisfactoria permanezcan dentro de la empresa más tiempo y sean menos propensos a incurrir en conductas negligentes”.

#### CUARTA. –

Es importante destacar las razones que implican el hecho que de ciertas medidas de conciliación sean las más aplicadas en el conjunto de la muestra.

**Tabla 6. Ranking medidas de conciliación más aplicadas en la muestra**



En primer lugar, la flexibilidad horaria, consideramos que una de las principales razones de optar por esta medida, es que está íntimamente relacionada con una conciliación de la vida personal y laboral de tal forma que el trabajador puede realizar la totalidad de su jornada sin que ésta choque con sus obligaciones personales. Por otro lado, flexibilidad horaria y adaptación de jornada son dos términos muy ligados entre sí, en ambos casos la satisfacción y la productividad del trabajador aumentará, además de reducir los niveles de absentismo; lo cual supone grandes ventajas para la empresa. De Sivatte (2014) considera que la forma de evitar que el empleado sienta deseo de dejar la empresa o reducir sus niveles de estrés o depresión son dar respuesta a estas dificultades a través de medidas CLF entre las que se incluye la flexibilidad horaria.

La mayor parte de las empresas afirman tener vacaciones flexibles, pero en gran parte de ellas, esto va ligado a las necesidades operativas de la empresa; es decir, existe, pero condicionada a niveles de producción o necesidades del departamento. Por tanto, consideramos que no en todos los casos, las vacaciones son 100% flexibles. La aportación de material sanitario tiene un gran porcentaje de aplicación que podría derivarse de 2 razones: la primera, la crisis sanitaria causada por la Covid-19, y, en segundo lugar, la obligación de las empresas de aportar equipos de protección individual, así como, llevar a cabo

una correcta vigilancia de la salud de sus trabajadores. En cuanto a los permisos no retribuidos considero que su gran porcentaje de aplicación se debe a la corta duración de estos permisos que no suponen un gran coste para la empresa.

El aumento de este tipo de medidas de conciliación deriva de un cambio en los modelos de gestión tradicionales, pero aún queda un largo camino por recorrer para poder lograr una igualdad efectiva en todos los ámbitos.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Abril Morales, P., Monferrer, J., Jurado Guerrero, T., Botía Morillas, C., & Bogino Larrambebere, V. (2020). *Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres*. Política y Sociedad, 57(2), pp. 499-519.

Alcañiz, M. (2007). *Políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar ¿Cambio o continuidad en el sistema de género?* Ex aequo. (18), pp.85-102.

Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (217 [III] A). Paris.

Barberá Heredia, E. (2004). *Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales*. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (50), 37-53.

Benito-Osorio, D., Jiménez, A., Díaz Dávila, C. & Zazo Vaquero, M. (2019). *La diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento empresarial: perspectivas actuales y futuras*. Management international / International Management / Gestión Internacional, 23(2), 12–22.

Bimbo Donuts Iberia. (2020). *Informe Anual*. Recuperado de: <https://grupobimbo-com-custom01-assets.s3.amazonaws.com/s3fs-public/GB-Informe-Anual-2020.pdf>

Bimbo Donuts Iberia. (2009). Plan de igualdad. Recuperado de: <http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Bimbo-SAU.pdf>

Boletín de Igualdad en el empleo. (2020). Recuperado de: [https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_2\\_Nuevos\\_reglamentos.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_2_Nuevos_reglamentos.pdf)

Buedo Martínez, S. (2015). *Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*. Revista de Educación Social Núm. (21), pp.64-83.

Cámara de Comercio. (2012). *Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial*. Servicio de Estudios Consejo Superior de Cámara de Comercio.

Campofrío. (2021). Equipo Campofrío. Recuperado de: <https://www.campofrio.es/campofrio/equipo-campofrio/personas.html>

Campofrío. (2019). Pacto de empresa. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/14i28iDAL3of7xXKNonNE-N9QfAygM7g/view>

Capsa Food. (2019). Memoria anual. Recuperado de: <https://capsafood.com/wp-content/uploads/2020/07/Memoria-CAPSA-2019.pdf> MEMORIA ANUAL 2019

Capsa Food. (2021). *Empresas certificadas frente al COVID-19*. Recuperado de: <https://capsafood.com/noticias/capsa-food-compania-lider-del-mercado-lacteo-espanol-y-delikia-primer-operador-de-vending-en-espana-colaboraran-durante-los-proximos-tres-anos-para-innovar-en-sus-productos-y-procesos/>

Capsa Food. (2021). *CAPSA FOOD, certificada como “Top Employer” por ser una de las mejores empresas para trabajar en España*. Recuperado el 05 de julio de 2021 de: <https://capsafood.com/noticias/capsa-food-certificada-como-top-employer-por-ser-una-de-las-mejores-empresas-para-trabajar-en-espana/>

Castaño Collado, C., Fuentes Ruiz, P.d. y Laffarga Briones, J. (2009). *Diversidad de género en los puestos de responsabilidad. El caso de las empresas del Ibex-35*. Partida Doble. (207), pp. 92-100.

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2015). *Código de Buen Gobierno*. Recuperado de: [https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf)



Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, SA. (2018). Recuperado de: <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=340161>

Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas. (2018). Recuperado de: <https://industria.ccoo.es/0432c2147e82964a548c076268774554000060.pdf>

Convenio colectivo de ámbito nacional de la fabricación de alimentos compuestos para animales. (2019). Recuperado de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1456](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1456)

Convenio colectivo de Danone, SA. (2018). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?lang=es&id=BOE-A-2018-10730>

Convenio Colectivo de la empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (2019). Recuperado de: <https://sede.asturias.es/bopa/2019/04/17/2019-03347.pdf>

Convenio colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales. (2017). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-30>

Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU. (2019). Recuperado de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1757](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1757)

Convenio Colectivo de la empresa General Mills San Adrian S.L.U. (2018)

Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. (2017). Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/01/25/pdfs/BOE-A-2017-789.pdf>

Convenio colectivo de Pastificio Service, SL. (2014). Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/09/12/pdfs/BOE-A-2014-9315.pdf>

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U. (2018). Recuperado de: <https://www.convenioscolectivos.net/frescos-y-elaborados-delisano-s-a-u/>

Convenio colectivo de la empresa Monbake Grupo Empresarial, S. A. U. (2020). Recuperado de: <https://www.convenioscolectivos.net/monbake-grupo-empresarial-s-a-u/>

Convenio colectivo de Elaborados Cárnicos Medina SAU. (2020). Recuperado de:

<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/456/convenio%20elaborados%20carnicos%20medina%202018-2020.pdf>

Convenio colectivo del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. (2016). Recuperado de:

<https://boe.es/boe/dias/2016/12/20/pdfs/BOE-A-2016-12093.pdf>

Comisión Europea. (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

Cordoni, E. (1993). *Las mujeres cambian los tiempos*. Cuadernos De Relaciones Laborales (2), pp. 221. Recuperado a partir de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9393120221A>

Corporación Alimentaria Guissona. (2020). Estados de información no financiera. Recuperado de: [https://www.bonarea-agrupa.com/Content/pdf/corporacion/2021\\_corporacion\\_estado\\_no\\_financiero.pdf](https://www.bonarea-agrupa.com/Content/pdf/corporacion/2021_corporacion_estado_no_financiero.pdf)

Costa Brava Foods. (2021). *Plan de igualdad, diversidad y no discriminación*. Recuperado de: <https://www.costabravafoods.com/wp-content/uploads/2021/06/7.S.1.2-POLI%CC%81TICA-DE-IGUALDAD-DIVERSIDAD-Y-NO-DISCRIMINACIO%CC%81N.pdf>

Danone S.A. (2020). *Estrategia de Sostenibilidad*. Recuperado de: [https://www.danoneespana.es/content/dam/danone-corp/danone-spain/5\\_noticias/recursos/memorias-y-folletos-informativos/Estrategia\\_Sostenibilidad\\_Danone.pdf](https://www.danoneespana.es/content/dam/danone-corp/danone-spain/5_noticias/recursos/memorias-y-folletos-informativos/Estrategia_Sostenibilidad_Danone.pdf)

Danone S.A. (2020). *Informe de progreso social, diversidad e inclusión*. Recuperado de: <https://www.danoneespana.es/progreso-social/diversidad--inclusion-en-danone.html>

Danone S.A. (2009). Plan de Igualdad. Recuperado de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-14399](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-14399)

Del Amo, M.C. (2009). *La educación de las mujeres en España: de la “amiga a la Universidad”*. CEE Participación educativa, nº 11, pp. 8-22.

De la Puebla Pinilla, A. (2021). *Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad*. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 6(2), 215-226.

De la Rica, S., Goerlich, F., Cuesta, A., Domínguez, M., Gálvez, L., Guilló, D., Rodríguez, P y Villar, A. (Dir.). (2010). *Mujeres y mercado laboral en España*. Fundación BBVA. Bilbao.

De Sivatte, I., y Guadamillas, F. (2014). *¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?* UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review), 4(44).

European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. Recuperado de : <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

Fernández Cornejo, J.A., Benelope, S., Escot, L. y Del Pozo, E., (2018). *¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar?*, Política social: Estudios internacionales en género, estado y sociedad , Vol. 25, (2), pp. 201–228

Frescos y Elaborados Delisano (2016). Recuperado de : [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Frescos\\_Delisano\\_Pdl.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Frescos_Delisano_Pdl.pdf)

Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

Fundación Mujeres. (2008). *Guía “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas”*. Recuperado de: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>

Fundación Mujeres. (2015). *“Claves y Recomendaciones para la promoción de la inserción socio laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad”*. Madrid.

Recuperado de:

[http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/claves\\_y\\_recomendaciones\\_para\\_la\\_promocion\\_de\\_la\\_insercion\\_laboral\\_de\\_mujeres\\_en\\_situacion\\_de\\_vulner.html](http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/claves_y_recomendaciones_para_la_promocion_de_la_insercion_laboral_de_mujeres_en_situacion_de_vulner.html)

Fundación Mujeres (2009). *Planes de igualdad y conciliación en las empresas*. Gobierno de las Islas Baleares. Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa. Recuperado de:

[http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/PI\\_40preguntas\\_esp.pdf](http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/PI_40preguntas_esp.pdf)

Gálvez, N. P. (2005). *La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad*. RES. Revista Española de Sociología, (5), 91-110.

García Molero, M. (2014). *La conciliación laboral y personal: Estudio cualitativo en una empresa de distribución alimenticia*. (Trabajo fin de máster). Recuperado de:

<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/4274/tfm406.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García Campa, S y Ventura Franch, A. (2021). *El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad*. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 9, (2).

General Mills. (2021). Informe de responsabilidad global. Recuperado de [https://globalresponsibility.generalmills.com/images/General\\_Mills-Global\\_Responsibility\\_2021.pdf](https://globalresponsibility.generalmills.com/images/General_Mills-Global_Responsibility_2021.pdf)

Grau Pineda, C. (2021). *Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI*. The conversation. Recuperado de: [https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77717/2/planes\\_igualdad\\_herramienta.pdf](https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77717/2/planes_igualdad_herramienta.pdf)

Grupo Coren. (2018). *Informe de progreso*. Recuperado de: <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc->

[production/attachments/cop\\_2019/480829/original/informe-de-progreso-2018.pdf?1574253695](https://production/attachments/cop_2019/480829/original/informe-de-progreso-2018.pdf?1574253695)

Grupo Frinsa. (2020). Informe de calidad, medio ambiente y responsabilidad social. Recuperado de: <https://www.grupofrinsa.com/wp-content/uploads/2020/09/Politica-de-calidad-y-medioambiente.pdf>

Incarlopsa. (2020). *Memoria Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado de: <https://www.incarlopsa.es/wp-content/uploads/2020/10/Memoria-Incarlopsa-RSC-2019.pdf>

Incarlopsa. (2021). Política de calidad, seguridad alimentaria y medio ambiente. Recuperado de: <https://www.incarlopsa.es/wp-content/uploads/2021/04/POLI%CC%81TICA-DE-CALIDAD-SEGURIDAD-ALIMENTARIA-Y-MEDIO-AMBIENTE.-REV06.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. *Plan Estratégico para la igualdad de Oportunidades (2014-2016)*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2016). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"*. Madrid. Recuperado de: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/buenas-practicas-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-las-empresas-con-distintivo-igualdad-en-la-empresa-red-die/>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2018). Recuperado de: <https://eige.europa.eu/es/in-brief>

Instituto Europeo de la Igualdad de género. (2016). *La igualdad de género en los puestos de responsabilidad política*.

Instituto Nacional de Estadística. (2002). *Mujeres y Hombres en España*.

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Mujeres y Hombres en España*.

Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. Capital humano nº 293, pp. 48-59.

Jiménez, A, Pimentel, M y Echeverría, M. (2002). *España 2010: Mercado laboral: proyecciones e implicaciones empresariales*. Ediciones Díaz de Santos.

*Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2019, pp. 32138-32202

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645

Litera Meat S.L. (2021). *Memoria Responsabilidad Social Corporativa*.

Recuperado de: [https://www.literameat.eu/wp-content/uploads/2021/03/Memoria-RSA-Litera-Meat\\_2021.pdf](https://www.literameat.eu/wp-content/uploads/2021/03/Memoria-RSA-Litera-Meat_2021.pdf)

Lizama Pérez, E. (2021). *Grandes retos en la empresa familiar: conciliación vida laboral y familiar y liderazgo*. (Trabajo fin de grado). Recuperado de: <https://zaguan.unizar.es/record/100953/files/TAZ-TFG-2021-136.pdf>

Martínez García, I., Sacristán Navarro, M., y Gómez Ansón, S. (2020). *Diversidad de género en los consejos de administración: el efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas*. Revista Internacional de investigación en comunicación, (22), pp. 60-81

Martínez Martín, M.I (*Dir*); Guilló Rodríguez, N; Santero Sánchez, R; Castro Núñez, R. (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Madrid.

Recuperado de :

[https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias\\_laborales.pdf](https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias_laborales.pdf)

Melero Bolaños, R.; Ramírez- Sobrino J.N. (2011). *El distintivo “Igualdad en la Empresa”: Una nueva certificación en igualdad de oportunidades*. Intangible Capital 7, nº2, pp.410-427

Moccia, Salvatore. (2011). *Los posibles beneficios de la conciliación*. Revista Acciones e investigaciones sociales, pp.135-154.

Monbake Grupo Empresarial. (2019). *Código ético*. Recuperado de: <https://www.monbake.com/wp-content/uploads/2019/06/MONBAKE-Codigo-Etico-2019.pdf>

Moreno Aceña, A. y Flores Villanueva, M. (2018). *La discriminación de género en el acceso a puestos directivos*. Gestión Joven, (18), 7.

Ministerio de Igualdad. (2021). *Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la red DIE e impacto de la covid-19*. Recuperado en 09 de junio de 2021 de:

<https://amica.es/es/soemca-participa-en-el-estudio-sobre-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-las-empresas-de-la-red-die-e-impacto-de-la-covid-19/>

Millán Vázquez de la Torre, M.G., Santos Pita, M., y Pérez Naranjo, L. (2015). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. Papeles de población. Vol. 21 (84).

Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252015000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008&lng=es&tlng=es).

Nestlé España S.A. (2018). Estados de Información no financiera. Recuperado de: [https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2019-09/Inf\\_anual\\_web\\_0.pdf](https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2019-09/Inf_anual_web_0.pdf)

Nestlé España S.A. (2020). Estados de Información no financiera. Recuperado de: <https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2021-05/nestle-espana-nestle-sociedad-2020-estado-informacion-no-financiera.pdf>

Nestlé España S.A. (2018). Plan de Igualdad. Recuperado de: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/NESTLE.pdf>

ONU Mujeres. (2010). [Página Web]. Recuperado el 21 de julio de 2021 de: <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

*Orden IGD/980/2020, de 16 de octubre, por la que se convoca la concesión del distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2020, y se establecen sus bases reguladoras* (2016).

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe sobre las perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS\\_794492/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_794492/lang--es/index.htm)



Organización Internacional del Trabajo. *Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968.

Pastificio Service SLU. (2020). *Plan de Igualdad*. Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/galicia/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD%20Y%20DIVERSIDAD%20tagliatella.pdf>

Pastificio Service SLU. (2019). *Informe de Gestión Consolidado. Grupo Amrest*. (pp. 65). Recuperado de: [https://www.amrest.eu/sites/default/files/pliki/2019\\_informe\\_de\\_gestion\\_consolidado.pdf](https://www.amrest.eu/sites/default/files/pliki/2019_informe_de_gestion_consolidado.pdf)

Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M.J., Abella Garcés, S. y Martínez Sánchez, A. (2017). *Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia*. Esic Market Economics and Business Journal Vol. 48, (1), pp.43-68.

Plan de Igualdad Campofrío. (2017). Recuperado de: <https://industria.ccoo.es/20a534e0f4fa931f752d358b19b82acb000060.pdf>

Pons Peregot, O y Tura Solvas, M. (2007) *La Igualdad de oportunidades de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones*. International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management -XI Congreso de Ingeniería de Organización. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Madrid. Madrid.

Prpic, M. (2020). *Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas*. Servicio de Estudio para los Diputados. Parlamento Europeo.

Recuperado de: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/652093/EPRS\\_AT\\_A\(2020\)652093\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/652093/EPRS_AT_A(2020)652093_ES.pdf)

Ramo Herrando, M.J. (2020). *Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales*. Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, vol. 5, (2), pp. 215-235.



*Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.* BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692-21717

Ronda Gonzalez, L. (2019). *Conciliación: Atracción y retención del talento.*

Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/profile/Lorena-Ronda/publication/350319289\\_Conciliacion\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_de\\_talento/inks/6059de5b299bf17367624d13/Conciliacion-atraccion-y-retencion-de-talento.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lorena-Ronda/publication/350319289_Conciliacion_atraccion_y_retencion_de_talento/inks/6059de5b299bf17367624d13/Conciliacion-atraccion-y-retencion-de-talento.pdf)

Ribas Bonet, A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual.* DEA Working Papers 6, Universidad de las Islas Baleares, Departamento de Economía Aplicada.

Santos Jaén, J.M y Palacios Muñoz, A. (2021). *Igualdad de género en los consejos de administración ¿realidad o utopía?* Revista La Razón histórica (51), pp.16-40.

Sáez Lara, C., Rodríguez Crespo, M. J., Muñoz Molina, J., Benavente Torres, I., y Rodríguez Copé, M. L. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas.* Ediciones Laborum.

Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/75996037.pdf>

Sierra, E. (2017). *El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas.* Revista de las relaciones laborales, nº 38, pp. 204-228.

8. ANEXOS

MECANISMO DE CONVULSION	INVESTIGACIÓN SUD	CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	CASA TAMAYO S.A.	INDUSTRIAS CLÁNDIA LORENTE RAMOS S.A.	CONTRATACIÓN ALIMENTARIA FELISVITA S.A.	PROCESADOS COSTA RIÑA	COOP. AGRARIAS S.C. QUE S.A.	EMPRESA S.T. S.A.	BIBESDONUTS BEBES S.A.	ELABORADOS CLÁNDIA BEBES	FRANCOISEL INOCENTES S.A.	MONSIEUR EQUIPO EMPRESA SUD	FRESCO S.T. ELABORADOS DE SUD	PASTIFICOS SERVICE SUD	LITREMENT S.L.	GENERAL MILLS SUD S.A.	TOTAL	POBLACIÓN E INFLUENCIA	
MECANISMO DE CONVULSION	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	83,33%
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	4	22,22%	
CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	6	33,33%	
CASA TAMAYO S.A.	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	7	38,89%	
INDUSTRIAS CLÁNDIA LORENTE RAMOS S.A.	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	14	77,78%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA FELISVITA S.A.	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	11	61,11%	
PROCESADOS COSTA RIÑA	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	6	33,33%	
COOP. AGRARIAS S.C. QUE S.A.	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	5	27,78%	
EMPRESA S.T. S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	5	27,78%	
BIBESDONUTS BEBES S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	22,22%	
ELABORADOS CLÁNDIA BEBES	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	16,67%	
FRANCOISEL INOCENTES S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	16,67%	
MONSIEUR EQUIPO EMPRESA SUD	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	16,67%	
FRESCO S.T. ELABORADOS DE SUD	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	16,67%	
PASTIFICOS SERVICE SUD	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	16,67%	
LITREMENT S.L.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	16,67%	
GENERAL MILLS SUD S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3	16,67%	
MECANISMO DE CONVULSION	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	6	33,33%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	33,33%	
CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4	22,22%	
CASA TAMAYO S.A.	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	27,78%	
INDUSTRIAS CLÁNDIA LORENTE RAMOS S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA FELISVITA S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	16,67%	
PROCESADOS COSTA RIÑA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,56%	
COOP. AGRARIAS S.C. QUE S.A.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
EMPRESA S.T. S.A.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
BIBESDONUTS BEBES S.A.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
ELABORADOS CLÁNDIA BEBES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
FRANCOISEL INOCENTES S.A.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
MONSIEUR EQUIPO EMPRESA SUD	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
FRESCO S.T. ELABORADOS DE SUD	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
PASTIFICOS SERVICE SUD	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
LITREMENT S.L.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
GENERAL MILLS SUD S.A.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	16,67%	
MECANISMO DE CONVULSION	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	27,78%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	27,78%	
CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
CASA TAMAYO S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
INDUSTRIAS CLÁNDIA LORENTE RAMOS S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA FELISVITA S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
PROCESADOS COSTA RIÑA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
COOP. AGRARIAS S.C. QUE S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
EMPRESA S.T. S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
BIBESDONUTS BEBES S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
ELABORADOS CLÁNDIA BEBES	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
FRANCOISEL INOCENTES S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
MONSIEUR EQUIPO EMPRESA SUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
FRESCO S.T. ELABORADOS DE SUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
PASTIFICOS SERVICE SUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
LITREMENT S.L.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
GENERAL MILLS SUD S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%	
MECANISMO DE CONVULSION	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CASA TAMAYO S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
INDUSTRIAS CLÁNDIA LORENTE RAMOS S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA FELISVITA S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
PROCESADOS COSTA RIÑA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
COOP. AGRARIAS S.C. QUE S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
EMPRESA S.T. S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
BIBESDONUTS BEBES S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
ELABORADOS CLÁNDIA BEBES	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
FRANCOISEL INOCENTES S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
MONSIEUR EQUIPO EMPRESA SUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
FRESCO S.T. ELABORADOS DE SUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
PASTIFICOS SERVICE SUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
LITREMENT S.L.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
GENERAL MILLS SUD S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
MECANISMO DE CONVULSION	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CASA TAMAYO S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
INDUSTRIAS CLÁNDIA LORENTE RAMOS S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA FELISVITA S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
PROCESADOS COSTA RIÑA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
COOP. AGRARIAS S.C. QUE S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
EMPRESA S.T. S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
BIBESDONUTS BEBES S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
ELABORADOS CLÁNDIA BEBES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
FRANCOISEL INOCENTES S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
MONSIEUR EQUIPO EMPRESA SUD	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
FRESCO S.T. ELABORADOS DE SUD	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
PASTIFICOS SERVICE SUD	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
LITREMENT S.L.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
GENERAL MILLS SUD S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	22,22%	
MECANISMO DE CONVULSION	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CONTRATACIÓN ALIMENTARIA GRUPO S.A.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	22,22%	
CAMPESINO FOOD GROUP S.A.	0	0	0	0	0	1														